



El empleo a tiempo parcial: un nuevo rasgo del modelo de empleo español.

Pilar Carrasquer

Centre d'Estudis Sociològics sobre Treball i Vida Quotidiana – QUIT
Institut d'Estudis del Treball – IET
Universitat Autònoma de Barcelona - UAB

En clave de género, el empleo a tiempo parcial en Europa es, en lo fundamental, una forma de empleo propia de las mujeres adultas con responsabilidades familiares. Identifica una forma sexuada de flexibilidad laboral y es un indicador de las desigualdades por razón de género en el mercado de trabajo.

Esta lectura del empleo a tiempo parcial implica revisar algunos lugares comunes que acompañan la definición y la percepción de esta forma de empleo, así como su impulso a través de las políticas socio-laborales y de empleo, en la Unión Europea. El primero y más significativo, es su consideración como una opción libremente escogida por las mujeres para afrontar *sus* responsabilidades domésticas. El segundo, es la idea del empleo a tiempo parcial como una forma de impulsar la presencia femenina en el mercado laboral. Finalmente, el tercero de ellos, por mencionar sólo algunos de los más relevantes, es la confusión entre tiempo parcial y reducción de la jornada laboral, hecho que, entre otros, puede generar una falsa imagen del empleo a tiempo parcial como mecanismo de redistribución del empleo, en momentos de crisis. En buena medida, esas apreciaciones son fruto de interpretaciones que no tienen en cuenta la dimensión de género en los análisis del trabajo y del empleo. Tomar en consideración la división sexual del trabajo y la distinta carga total de trabajo que asumen las mujeres y los hombres en su vida cotidiana, y precisar el contenido del concepto de tiempo de trabajo y de jornada laboral, proporcionan las claves para un abordaje del trabajo a tiempo parcial capaz de explicar su carácter eminentemente femenino.



Bajo este prisma, el empleo a tiempo parcial se muestra como una forma de empleo que refuerza la división sexual del trabajo y limita la progresión femenina en el empleo. Al mismo tiempo que cabe ser interpretado como una suerte de reparto sexuado del empleo, a favor del género masculino, que, además, proporciona un cierto grado de flexibilidad a las empresas. Desde el punto de vista de las de las actuaciones encaminadas a paliar las desigualdades de género en el mercado laboral, el impulso al empleo a tiempo parcial ejemplifica la contradicción entre las políticas de igualdad y las políticas de empleo, en Europa y en España, al promover una forma de empleo que, más que paliar, puede favorecer esas desigualdades.

Esta norma común presenta distintas modalidades, según los países. En el caso español, el trabajo a tiempo parcial supone una relativa novedad. Aunque su desarrollo comparte los rasgos observados en el conjunto de países europeos. Es decir, se trata de una forma de empleo feminizada que sólo en el caso de las mujeres adultas constituye el vínculo principal con la actividad laboral, en los momentos centrales del ciclo de vida.

El tiempo parcial en Europa: una cuestión de género

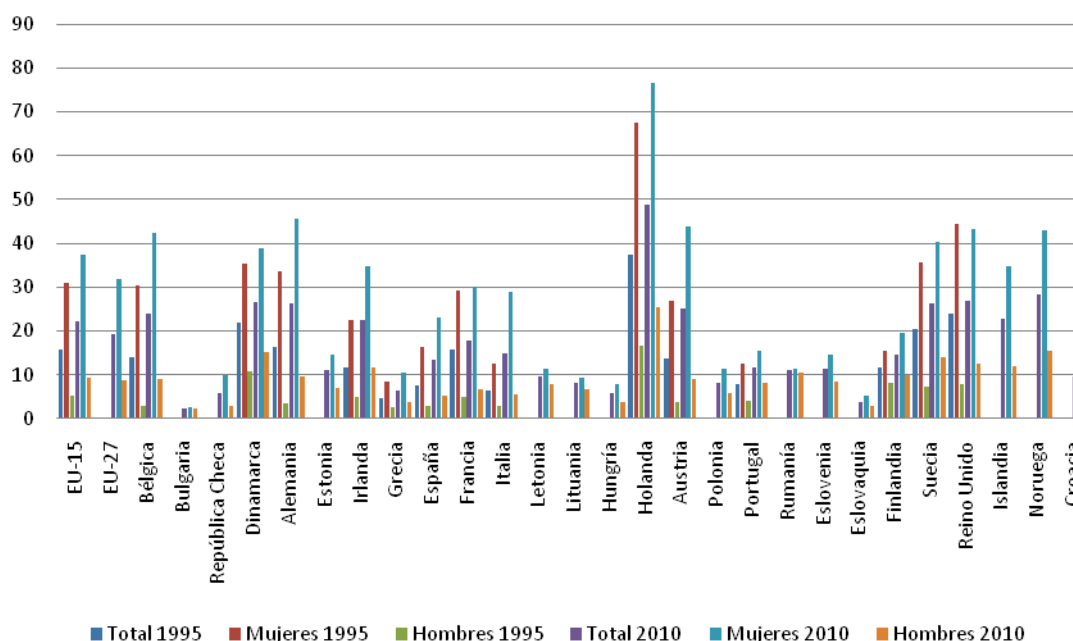
En un reciente informe sobre el trabajo a tiempo parcial, Sandor (2011) resume los rasgos que sintetizan la percepción de los principales actores sobre las ventajas e inconvenientes de este tipo de empleo, en Europa. Son bien conocidos. Entre las ventajas para las empresas se menciona la posibilidad de adaptación a las necesidades del entorno y de ajustar los costes y beneficios ligados a la productividad, siendo un posible incremento de los gastos de gestión de la mano de obra. Para los individuos destaca la posibilidad de una entrada progresiva en el mercado laboral y la posibilidad de compatibilizar las responsabilidades domestico-familiares, aunque todo ello puede presentar el inconveniente de una merma en las posibilidades de promoción profesional y en la calidad y condiciones de empleo. En relación a los gobiernos se apunta su eficacia como estímulo a la presencia en el mercado laboral, especialmente en el caso de las mujeres, siendo la pérdida de capital humano su principal inconveniente.



Este conjunto de apreciaciones en torno al empleo a tiempo parcial tiene distinto eco entre los países europeos. Su traducción en estrategias empresariales y en políticas socio-laborales, así como sus características y su posible aceptación entre la mano de obra, difieren según contextos socio-productivos y culturales que dotan de singularidad al tiempo parcial, dentro de la norma común reseñada en los párrafos anteriores. El concepto de modelo de empleo permite captar y explicar esa norma y su particular concreción en base a la interrelación entre la tríada institucional que define los modelos de empleo: el mercado laboral, las familias y el estado. Así, los sistemas productivos, los regímenes de empleo y de bienestar definen los modelos de empleo (Bosch, Lehndorff y Rubery, 2009). Todo un entramado social, económico e institucional que precisa ser explicado desde la división sexual del trabajo y los regímenes de género que contribuyen a pautar las características y la disponibilidad de la mano de obra en el mercado de trabajo, sin olvidar los imaginarios sociales que acompañan y en cierto modo sancionan, las presencias y ausencias, totales o parciales, en el mercado laboral y las condiciones en que unas y otras se dan.

El empleo a tiempo parcial es una realidad consolidada en Europa. En los últimos quince años, el empleo a tiempo parcial ha pasado de representar el 15,8% del empleo en la EU-15 a suponer el 22,8% del empleo en ese mismo conjunto de países, entre la población ocupada de 15 a 64 años; la actual EU-27 presenta unos valores similares, ligeramente inferiores (19,2%), para 2010. Pero no es una realidad homogénea. Tal como se puede apreciar en el Gráfico 1, estas cifras muestran una amplia variabilidad entre los distintos países. Holanda, Reino Unido, Dinamarca y Suecia son los países que se sitúan ampliamente por encima de la media europea en 1995. A ellos cabe añadir Noruega, Alemania y Austria y, en menor medida, Bélgica e Islandia, en 2010, si tomamos como referencia la EU-27.

Gráfico 1. Empleo a tiempo parcial en Europa, por sexo. 1995 y 2010 (en %)



Fuente: elaboración propia sobre Eurostat

Las características concretas de ese empleo a tiempo parcial (horas de trabajo, regulación, condiciones de empleo) difieren entre los distintos modelos de empleo. En el modelo escandinavo suele tener las mismas garantías y condiciones que el empleo a tiempo completo, aunque no sus ventajas. En el otro extremo, el modelo liberal propio del Reino Unido, el empleo a tiempo parcial se inscribe en un contexto de menor regulación y de mayor presencia de horarios y jornadas laborales “no estándar” (Rubery, Ward, Gimshaw y Baynon, 2005; Burchell, Fagan, O’Brien y Smith, 2007). Holanda constituye un caso en sí mismo, puesto que casi la mitad de la población ocupada afirma tener un empleo a tiempo parcial (48,9%), de forma que esa modalidad representa una norma de empleo y no una excepción que, en cualquier caso, afecta a 2/3 de las ocupadas y a un 1/4 de los ocupados.

La nota común es que, en todos los países, el empleo a tiempo parcial atañe, sobre todo, a las mujeres. Así, las mujeres con empleo a tiempo parcial suponen el 76,7% del total de esta modalidad de empleo, en la UE, según datos de Eurostat para el 2010-4ºT. Una proporción algo inferior a la



observada en 1995 (80,9%), que, sin embargo, no invalida su carácter de una forma de empleo femenina.

Tiempo parcial y doble presencia femenina

El tiempo parcial femenino en Europa no es una novedad. Surge como una fuente de flexibilidad para las empresas y como una forma de presencia femenina en el mercado laboral, compatible con las obligaciones doméstico-familiares socialmente adjudicadas a las mujeres. En ese sentido, es una forma de empleo que no pone en cuestión la división sexual del trabajo, sino que, por el contrario, refuerza el contrato sexual expresado en el binomio ganador del pan/ ama de casa. En unas sociedades donde las mujeres son las principales responsables del trabajo de cuidados del hogar y de la familia, el empleo a tiempo parcial se convierte en una forma aceptable de participación femenina en el mercado laboral: preserva su centralidad doméstica al tiempo que permite dar cabida a las necesidades materiales o expresivas de las mujeres en relación al empleo. Es, de este modo, una forma particular y relativamente extendida de doble presencia femenina, en Europa.

Desde el punto de vista empresarial, esa modalidad de empleo facilita la posibilidad de adaptar la capacidad productiva o de servicios, a las fluctuaciones, más o menos pautadas, de la actividad, utilizando una mano de obra considerada secundaria en el mercado de trabajo. En términos de relación laboral, mientras la norma de empleo se entiende como la representada por el empleo a jornada completa, el tiempo parcial se cataloga como "empleo atípico". Con la precisión de que se trata de una forma de atipicidad casi exclusivamente femenina.

Desde los años noventa, las estrategias empresariales de flexibilidad, las políticas a favor de la presencia femenina en el mercado laboral y el discurso entorno a la conciliación laboral, familiar y personal, han dado nuevo protagonismo al tiempo parcial, bajo el impulso de la estrategia europea de empleo (Meulders, 2000). El tiempo de trabajo emerge como dimensión clave en la organización empresarial y en las relaciones de

empleo y de género (Torns et ali., 2008; Torns, 2008). En este escenario, el trabajo a tiempo parcial se configura como una de las opciones que permiten conjugar flexibilidad empresarial con la posibilidad de modular la presencia en el mercado laboral de acuerdo a las propias necesidades y posibilidades de disponibilidad laboral de la mano de obra. En esa tesitura cabe interpretar el aumento generalizado del empleo a tiempo parcial en Europa, reflejado en las cifras.

Sin embargo, esta lectura neutra del tiempo parcial como una especie de juego en el que todos y todas ganan, no responde a la realidad de una forma de empleo que sigue estrechamente ligada al ciclo de vida de las europeas y que se resume en menores posibilidades de ingresos y de acceso a prestaciones sociales, en menores posibilidades de desarrollo laboral y profesional, por no decir en la precariedad (Carrasquer, Torns, 2007). En definitiva, en peores condiciones de empleo para quienes participan de ella, tal como se desprende el informe europeo elaborado por Burchell, Fagan, O'Brien y Smith (2007), sobre datos de la Encuesta europea de Calidad de Vida en el Trabajo. Desde el punto de vista de la división sexual del trabajo, los datos de esa encuesta permiten observar cómo la dedicación semanal al trabajo doméstico y familiar apenas se modifica si los europeos trabajan a tiempo completo o a tiempo parcial (8h y 7,2h semanales, respectivamente), al contrario de lo que sucede en el caso femenino (24h y 32h, respectivamente) (Eurostat, 2009). Además, según esos mismos datos, la carga total de trabajo de las europeas a tiempo parcial supera a la de los hombres con un empleo a tiempo completo; mientras que la correspondiente a de las mujeres que trabajan a tiempo completo excede las 65h semanales, siendo la más elevada de todas ellas.

Hoy, en Europa, el empleo a tiempo parcial presenta dos matices que no modifican esa pauta general, pero que añaden mayor complejidad a su expresión y a su interpretación. Por un lado, se refuerza la dedicación parcial al empleo como forma de entrada al mercado laboral o como forma



de salida, al final del ciclo de vida laboral. Es en ambas situaciones donde se concentra el grueso de la participación masculina en este tipo de empleo, mientras que, en el empleo femenino, el tiempo parcial continúa vinculado a los tramos centrales del ciclo vital y laboral. Por otro lado, el segundo matiz viene dado porque la flexibilidad en la jornada laboral (trabajo a turnos, organización del tiempo de trabajo diario o semanal, disponibilidad para ampliar la jornada diaria, etc.) también tiende a afectar al empleo a tiempo parcial (Burchell, Fagan, O'Brien y Smith, 2007). De manera que el ajuste aparentemente perfecto entre menor dedicación al empleo, pero regular y pautada, y responsabilidades doméstico-familiares que ha servido para legitimar el tiempo parcial femenino, parece cada vez menos viable.

El empleo a tiempo parcial en el modelo de empleo español

El aumento del trabajo a tiempo parcial es uno de los cambios observados en el modelo de empleo español en estas últimas dos décadas. Sin alcanzar los valores observados en los países del centro y del norte de Europa o en el Reino Unido, pero con sus mismas características. También aquí se observa la emergencia de un tiempo parcial masculino, minoritario y circunscrito a las etapas iniciales y finales del ciclo de vida laboral.

El modelo de empleo español se ha caracterizado por la figura del trabajador masculino a tiempo completo, donde las horas extraordinarias, declaradas o no, han jugado un papel significativo como recurso para dotar de flexibilidad a las empresas (Banyuls et al., 2009). Una cultura laboral presentista y una nítida división sexual del trabajo han contribuido a reforzar esa organización socio-temporal. Las trayectorias laborales femeninas han acostumbrado a combinar empleo-paro e inactividad, con mayores o menores dosis de informalidad, especial pero no exclusivamente, entre la clase trabajadora (Torns et al., 2011).

En este modelo, el empleo a tiempo parcial ha tenido poca cabida. De hecho, a mediados de los años noventa, en España, como en el conjunto de países del denominado modelo de empleo mediterráneo, el empleo a tiempo parcial se situaba en los valores más bajos de la entonces UE-15. En



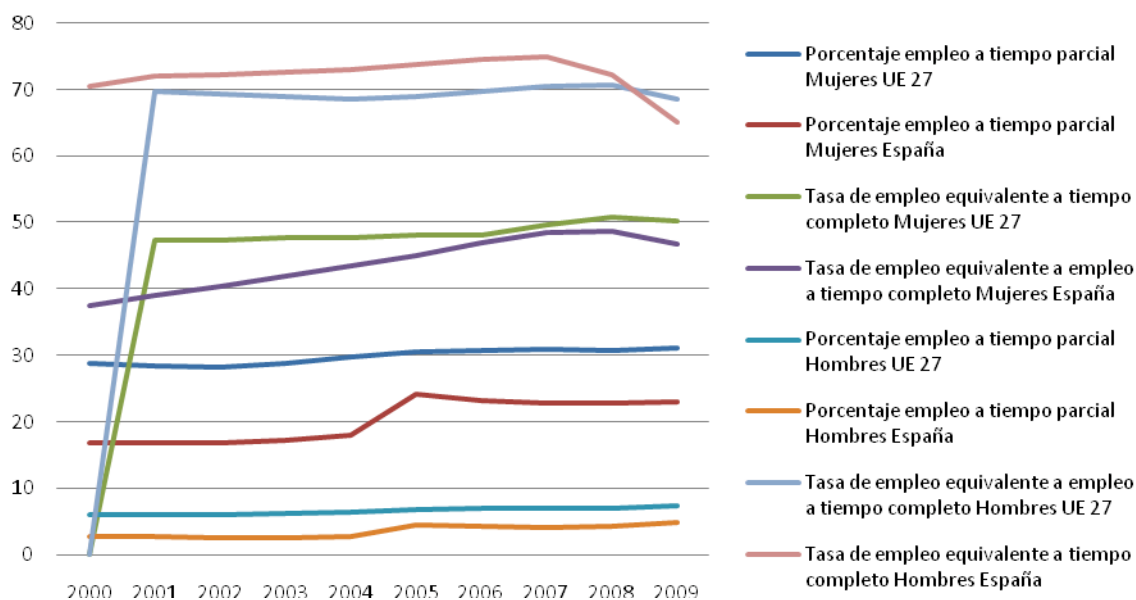
concreto: Grecia (4,8%), Italia (6,3%) y España (7,5%), frente al 15,8 % de la UE-15, tal como se puede observar en el Gráfico 1. En todos ellos, además, las elevadas tasas de actividad masculinas contrastaban con unas tasas de actividad femeninas por debajo de la media europea.

Con la ley 10/1994 se abre una nueva etapa en la regulación del tiempo parcial en España. Desde ese momento y hasta la fecha, las sucesivas reformas laborales y las propias políticas de empleo han prestado atención al tiempo parcial. Durante la pasada década, la estrategia europea de empleo de Lisboa ha servido de acicate para el impulso del tiempo parcial en España. Como en el resto de Europa, el triángulo flexibilidad empresarial – aumento de las tasas de empleo femeninas – políticas de conciliación, ha encontrado en el empleo a tiempo parcial una vía para cubrir ese triple objetivo. Sin embargo, al igual que en el conjunto de la Unión Europea, en términos cuantitativos, los resultados han sido quizá menores de lo esperado pues, de hecho, no se ha alcanzado el objetivo de una tasa de empleo femenina del 60%; menos aún si se mide en términos de tasa de empleo equivalente a jornada completa – ver Gráfico 2. Y son claramente insuficientes, cuando no contrarios, en clave de una igualdad de oportunidades a la que el empleo a tiempo parcial no contribuye (J. Rubery et al., 2004; J. Plantenga, C. Remery, y J. Rubery, 2008).

En España, aumentar la presencia femenina en el empleo ha sido la gran coartada para impulsar el empleo a tiempo parcial, con vistas a alcanzar los objetivos europeos de empleo, en 2010. Las políticas encaminadas a tal fin han tenido un éxito relativo. Según datos de Eurostat, entre 2000 y 2009, el empleo a tiempo parcial ha pasado ser el 7,9% al 12,8% del total de empleo. En el empleo femenino esos porcentajes se elevan hasta el 16,8% y el 23%, respectivamente. En el masculino, las cifras son unas de las más bajas de la UE (2,8% en 2000 y 4,9%, en 2009). Las mujeres continúan representando algo más de 2/3 del empleo a tiempo parcial, en una proporción que se mantiene invariable desde mediados de los años noventa.

El peso de este empleo a tiempo parcial se deja sentir en el aumento de la tasa de empleo femenina. Durante el mismo período, dicha tasa ha experimentado un notable aumento, dados los bajos valores de partida (del 41,3% al 52,8%), si bien estos valores se reducen de manera significativa si los convertimos a tasas de empleo equivalente a tiempo completo (37,5% y 46,7%, en 2000 y 2009, respectivamente). En ambos casos las cifras quedan lejos de los objetivos europeos de empleo. En cambio, el factor tiempo parcial apenas repercute en las tasas de empleo masculinas. Aunque, al final de ese periodo, la crisis impacta de lleno en el empleo masculino, de modo que su tasa de empleo disminuye (del 71,2% en el año 2000, al 66,6% en 2009). Se rompe, así, la línea ascendente seguida hasta 2007, donde alcanzó un máximo del 76,1%. Y, por primera vez en toda la década, la tasa de empleo masculina se sitúa por debajo de la media europea en este colectivo (70,7%).

Gráfico 2. Tasa de empleo, porcentaje de empleo a tiempo parcial y tasa de empleo equivalente a tiempo completo, por sexo. EU-27 y España.



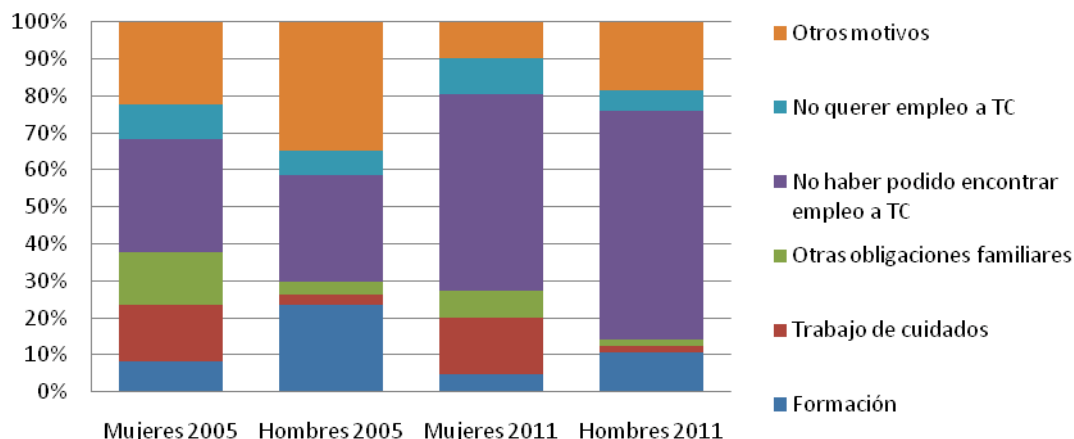
Fuente: Elaboración propia sobre Eurostat

En este sentido y hasta la crisis, en el modelo de empleo español persiste el rasgo de elevadas tasas de empleo masculinas y bajas tasas de empleo femeninas, típico del sur de Europa; por más que estas últimas no resultan

tan distintas a las del conjunto de las europeas, una vez corregido el factor tiempo parcial. Un rasgo que tiene como reverso la disparidad en la dedicación al trabajo doméstico y familiar entre ambos géneros. Así, y a pesar de la reducción de esa diferencia, observada en relación a 2002-2003, los datos de la última Encuesta de Usos del Tiempo 2009-2010, muestran que las españolas dedican, a diario, 4 horas y 7 minutos al trabajo doméstico y familiar, frente a 1 hora y 54 minutos, en el caso de los españoles.

A pesar de ello, y a diferencia de lo que sucede en Europa, el tiempo parcial en España es, para ambos géneros, una opción obligada ante la imposibilidad de encontrar un empleo a tiempo completo. Más aún en tiempos de crisis y con el lastre que suponen el empleo temporal y el desempleo en España. Así lo expresa la mayoría de la población ocupada, que señala esa razón como principal causa de tener un empleo a tiempo parcial -ver Gráfico 3. El cuidado de los hijos e hijas o de otras personas dependientes es la principal motivo que esgrimen las europeas para no tener un empleo a tiempo completo (42%), frente al 21% por no poder acceder a un empleo a tiempo completo; proporción contraria en el colectivo masculino, donde esta opción alcanza el 43%, mientras que las exigencias del trabajo de cuidados aparecen como una razón minoritaria (8%) (Eurostat, 2009). En el caso español, se mantiene ese patrón sexuado en cuanto a los motivos para tener un empleo a tiempo parcial. Entre las mujeres, el trabajo de cuidados se mantiene constante en torno al 15% entre 2005 y 2011. Pero la opción más recurrente en 2005 y en ambos géneros, la imposibilidad de encontrar un empleo a jornada completa, se ha convertido en ampliamente mayoritaria en 2011, también para ambos (52,8% entre las mujeres y 61,6% entre los hombres), en todos los grupos de edad.

Gráfico 3. Motivos del empleo a tiempo parcial, per sexo. España.
2005 y 2011



Fuente: Elaboración propia sobre EPA-INE

Unos apuntes finales

El rechazo al empleo a tiempo parcial no es sólo una característica del modelo de empleo español. Así se desprende de las conclusiones del Comité Asesor europeo en materia de Igualdad de oportunidades, en torno a la extensión de la flexibilidad en el tiempo de trabajo y del empleo a tiempo parcial. En el boletín *Social Europe* de diciembre de 2010, dicho Comité apunta que los estereotipos que vinculan tiempo parcial y trabajo doméstico familiar a género femenino, así como las peores condiciones de empleo que soportan quienes trabajan bajo esa modalidad, dificultan la extensión del empleo a tiempo parcial en Europa. Entre las recomendaciones, se sugiere mayores servicios de soporte al trabajo de cuidados y mayor y mejor regulación del empleo a tiempo parcial, de modo que pueda convertirse en una vía de flexibilización del tiempo de trabajo y de la dedicación al empleo, según el momento del ciclo de vida. Sin embargo, los estereotipos que se aducen como barrera al tiempo parcial responden a unas prácticas sociales, a una cultura laboral y a una división sexual de trabajo bien arraigadas. El empleo a tiempo parcial es y se percibe como femenino.



Así las cosas, en lo que concierne al tiempo parcial, el modelo de empleo español parece acercarse a la norma europea, aunque está lejos de alcanzar sus cifras. Esta modalidad de empleo supone el 13,8% del empleo en España, en 2011-4ºT. Entre las mujeres, el empleo a tiempo parcial representa el 23,2% del empleo femenino, para el mismo año, siendo una proporción que se mantiene más o menos estable entre los 25 y los 45 años. Durante esta década, el empleo femenino a tiempo parcial ha pasado de suponer el 16,8% del empleo femenino en 2001, al 23,2% mencionado. El empleo a tiempo parcial también ha aumentado entre los hombres, pero esta forma de empleo resulta casi anecdótica entre el colectivo masculino (del 2,7% en 2001, al 6%, en 2011-4T), siempre según datos de la EPA. Aunque ni para unos ni para otras aparece como una opción deseable.

Prestar atención a la dimensión del ciclo de vida, permite ver cómo el empleo a tiempo parcial se configura como una forma de empleo presente en las etapas iniciales de la entrada al mercado laboral en ambos géneros y en la etapa final, en el caso de la mano de obra masculina. Pero sigue siendo patrimonio casi exclusivo de las mujeres adultas con cargas familiares. Este es, sin duda, el desigual entramado sobre el que se construye el empleo a tiempo parcial: es visto y vivido como secundario y transitorio en el empleo masculino, pero es central en las etapas nucleares del ciclo vital y laboral femenino.

El imaginario de la elección del empleo a tiempo parcial femenino no refleja más que la vigencia de la división sexual del trabajo. Responde a la idea de que el tiempo parcial es una forma de empleo que aparentemente permite la sincronía entre el tiempo de trabajo dedicado al empleo y el tiempo de trabajo dedicado al cuidado del hogar y de la familia. Siendo las mujeres las responsables de cubrir tal necesidad. Esta percepción parte de una apreciación limitada del concepto de tiempo, en general y del de tiempo de trabajo, en particular; así como de la consideración del trabajo doméstico y familiar como atributo natural de las mujeres. Más que la sincronización entre los dos tipos de trabajo que asumen cotidianamente las mujeres, el



empleo a tiempo parcial favorece la acumulación femenina de horas de trabajo.

Como resultado, peores condiciones laborales, refuerzo de la división sexual del trabajo, límites a la autonomía y la independencia de las mujeres adultas. Un tiempo de trabajo y una distribución de la jornada laboral más acordes con un *empleo decente* y con las necesidades del trabajo doméstico y de cuidados, para ambos géneros, son el reto. Pero el empleo a tiempo parcial femenino no es la solución.



BIBLIOGRAFIA

- BANYULS, J. *et al.* (2009) "The Transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?" en G. Bosch, S. Lenhdorf y J. Rubery (eds.) *European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, Basingstoke: Palgrave, pp. 247-270.
- BOSCH, G; LEHNDORFF, S.; RUBERY, J. (eds.) (2009) *European employment models in flux. A comparison of institutional change in nine European countries*. Basingstoke: Palgrave.
- BURCHELL, B.; FAGAN, C.; O'BRIEN, C.; SMITH, M. (2007) *Working conditions in the European Union: the gender perspective*. Eurofound.
- <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>
- CARRASQUER, P.;TURNS, T. (2007) "Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género", *Sociedad y Utopía*, nº 29, pp. 139-156.
- EUROSTAT (2009) *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY...78.../KS-78-09-908-EN.PDF>
- MEULDERS (2000) "La flexibilidad en Europa", en M. Maruani, Ch. Rogerat y T. Torns *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria, pp. 345-361.
- PLANTENGA, J.; REMERY, C. Y RUBERY, J. (2008) *Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of 30 European countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2059&langId=en>.
- RUBERY, J.; FIGUEREIDO, H.; SMITH, M.; GRIMSHAW, M.; FAGAN, C. (2004) "The ups and downs of European gender equality policy", *Industrial Relations Journal*, vol. 35, nº 6, pp. 603-628.
- RUBERY, J.; WARD, K.; GIMSHAW, D Y BAYNON, H. (2005) "Working time, Industrial Relations and Employment Relationship", *Time & Society*, Vol. 14, nº1, pp.89-111.
- SANDOR, E. (2011) *Part-time work in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm>



TORNS, T. (2008) "Tiempos de trabajo, tiempos de vida", *Gaceta sindical: reflexión y debate*, nº. 10, pp. 253-274.

TORNS, T.; BORRÀS, V.; MORENO, S.; RECIO, C. (2008) "Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo", *Sociología del Trabajo* nº 63, pp. 3-26.

TORNS, T et al. (2011) [Trayectorias laborales y de vida. Una aproximación al modelo de empleo español](#). WP NÚM. 17 QUIT-UAB.